

## TOOL 5. DE ANTIDISCRIMINATIEWETTEN IN PRAKTIJK

### Er bestaan drie antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007

#### 1. DE ALGEMENE ANTIDISCRIMINATIEWET: vervangt de wet van 25 februari 2003 en zet de Europese richtlijn 2000/78 om.

- 13 beschermde criteria

Deze wet creëert een algemeen kader voor de strijd tegen discriminatie op basis van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst (zogenaamde "beschermde criteria").

#### 2. DE ANTIRACISMEWET: wijzigt de wet-Moureaux van 30 juli 1981 en zet de Europese richtlijn 2000/43 om.

- 5 beschermde criteria

Deze wet heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de strijd tegen discriminatie op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, sociale afkomst of nationale of etnische afstamming.

#### 3. DE GENDERWET inzake discriminaties tussen vrouwen en mannen: vervangt de wet van 7 mei 1999 en zet de Europese richtlijnen 2002/73 en 2004/113 om.

- 1 beschermd criterium: geslacht (inclusief moederschap en transseksualisme).

#### Verbod op discriminatie

Voor alle materies die tot het toepassingsveld van de algemene discriminatiewet behoren, is elke vorm van discriminatie verboden:

- directe discriminatie
- indirecte discriminatie
- de opdracht tot discrimineren
- intimidatie
- de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

#### Definitie van directe en indirecte discriminatie

- **Directe discriminatie** = een direct onderscheid (ongunstige behandeling in een vergelijkbare situatie) gebaseerd op een van de beschermde criteria, dat niet kan worden gerechtvaardigd.
- **Indirecte discriminatie** = de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijke neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een van de beschermde criteria in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt en dat niet kan worden gerechtvaardigd.



## Voorbeelden van onderscheid op basis van een beschermd criterium

### Direct onderscheid

“Ik wil geen homoseksueel koppel als huurders”  
“Verboden voor blinden”  
“Ik neem geen niet-Europeanen in dienst”

### Indirect onderscheid

“Ik wil verhuren aan een traditioneel koppel”  
“Verboden voor honden (bijstand)”  
“De moedertaal van de kandidaat moet Nederlands zijn”

## Rechtvaardiging

DIRECT/INDIRECT ONDERSCHIED is DIRECTE/INDIRECTE DISCRIMINATIE tenzij er een rechtvaardiging is.

## Wanneer is de rechtvaardiging geldig?

### 1. Op het vlak van werkgelegenheid

Direct onderscheid op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, voorouders, nationale/etnische afkomst, leeftijd, seksuele geaardheid, religieuze of filosofische overtuiging en handicap zal slechts gerechtvaardigd worden indien het kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is die geval per geval moet worden beoordeeld naar de aard van de activiteit of de omstandigheden van zijn uitvoering.

#### Voorbeelden

Een producer die een persoon zoekt met een donkere huid om de rol van Martin Luther King te vertolken in een film. Net zoals een blinde persoon niet de functie van bewaker kan uitoefenen in een gevangenis.

Direct onderscheid op basis van burgerlijke stand, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst en nationaliteit zal slechts toegestaan worden wanneer dit objectief wordt gerechtvaardigd door:

- een legitiem doel
- passende middelen (relevantie van de middelen)
- en noodzakelijke middelen => evenredigheidstest.

Indirect onderscheid op basis van de hierboven vermelde redenen zal slechts toegelaten worden wanneer dit objectief wordt gerechtvaardigd door:

- een legitiem doel
- passende middelen (relevantie van de middelen)
- en noodzakelijke middelen => evenredigheidstest.

### 2. Buiten het toepassingsveld van de werkgelegenheid (goederen en diensten enz.)

Direct onderscheid op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, voorouders, nationale/etnische afstamming kan nooit gerechtvaardigd worden<sup>23</sup>.

#### Voorbeeld

De weigering te verhuren aan een persoon omwille van zijn huidskleur zal altijd een vorm van discriminatie zijn.

23. Behoudens uitzonderingen op het vlak van verzekeringen bijvoorbeeld.

Direct onderscheid op basis van burgerlijke stand, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst en nationaliteit zal slechts toegestaan worden wanneer dit objectief wordt gerechtvaardigd door:

- een legitiem doel
- passende middelen (relevantie van de middelen)
- en noodzakelijke middelen => evenredigheidstest.

#### Voorbeeld

Extra verzekeringspremie verschuldigd ingevolge de gezondheidstoestand.

- Legitiem doel? Economische haalbaarheid van het verzekeringsbedrijf
- Passend middel? De toeslag dekt het toegenomen risico waardoor het doel wordt bereikt
- Noodzakelijk middel? (evenredigheid): Hangt af van het bedrag van de toeslag, is die redelijk in verhouding tot het toegenomen risico? Een weigering zonder toeslag zal dus meestal niet in verhouding zijn.

Indirect onderscheid op basis van de hierboven vermelde redenen zal slechts toegelaten worden wanneer dit objectief wordt gerechtvaardigd door:

- een legitiem doel
- passende middelen (relevantie van de middelen)
- en noodzakelijke middelen => evenredigheidstest.

### 3. Positieve acties

Een positieve actie is een **maatregel ten gevolge een direct of indirect onderscheid die een ongelijkheid wegwerkt**. De antidiscriminatiewetgeving staat een direct of indirect onderscheid toe wanneer dit onderscheid wordt toegepast in het kader van een positieve actie.

Bepaalde voorwaarden moeten vervuld zijn om een positieve actie uit te voeren:

- er moet een duidelijke ongelijkheid zijn
- doel van de maatregel = het verdwijnen van de ongelijkheid
- het is een tijdelijke maatregel
- de maatregel verdwijnt zodra de doelstelling bereikt is
- geen onnodige beperking van andermans rechten.

De situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie kan getroffen worden, zullen in een koninklijk besluit worden bepaald. Tot op heden is dit besluit nog niet goedgekeurd. Er is dus geen wettelijk kader.

### Direct of indirect onderscheid opgelegd door of krachtens een wet

#### Voorbeelden

- De aanwerving van medewerkers met een handicap ten belope van 3 % van het personeelsbestand in de overheidsdiensten (koninklijk besluit van 5 maart 2007).
- Maatregelen om de werkgelegenheid bij jongeren te stimuleren zoals het Rosettaplan (startbaanovereenkomst in werking getreden op 1 april 2000).



## De bewijslast

Wanneer een persoon zich slachtoffer acht van een discriminatie en wanneer het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding of een van de belangengroepen voor de bevoegde rechtbank feiten voorlegt die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria vermoeden, komt het aan de verweerder en niet aan de aanklager toe te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

## Discriminatie door een ambtenaar

Discriminatie door een ambtenaar, al dan niet op bevel van zijn hiërarchische meerdere, leidt tot geldboetes en gevangenisstraffen.

## In de praktijk

Heb ik te doen met discriminatie?

Om dit te weten moet de situatie worden geanalyseerd door de juiste vragen te stellen.

STAPPEN VAN DE ANALYSE:

Heeft het direct//indirect onderscheid betrekking op een beschermd criterium?

**JA**

Betreft het een domein waarop de wet van toepassing is?

**JA**

Is er een rechtvaardiging overeenkomstig de wet?

**NEEN**

Dan heb ik te maken met DISCRIMINATIE\*

\* *overeenkomstig de AD-wetten van 10 mei 2007*

De basiswetgeving inzake non-discriminatie en diversiteit, alsook de federale maatregelen zijn beschikbaar op DIVnet <https://ecomunities.belgium.be>.